

浜田ビルメンテナンス（株）行動計画

社員全員が仕事と生活の調和を図れる働きやすい雇用環境を整備するとともに、社員がその能力を發揮し活躍できるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 4 年 4 月 1 日 ～ 令和 7 年 3 月 31 日までの 3 年間

2. 当社の課題

課題 1：20 代～30 代の女性社員が少ない。(15%)

勤続年数が長いことは当社の強みでもあるが、女性社員に占める 60 歳以上の割合が 40%以上であり次世代へ技術や技能の継承・事業の継続に不安がある。

課題 2：女性の総合職、管理職がない

男女とも公正な人事評価を行うことにより、だれもが働きやすく、やりがいのある職場づくりと人材育成を目指す。

3. 内容

目標 1：妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施。

<対策>

- 令和 4 年 4 月～ 職場における母性健康管理の推進について、社員への情報提供
相談しやすい環境の整備
問題点についての検討、改善を図りながら引き続き実施

目標 2：育児休業期間中の代替要員の確保や育児休業後の業務内容、業務体制の見直し。

<対策>

- 令和 4 年 4 月～ 業務内容及び業務体制の確認と代替要員の確保活動。
代替要員に対する教育。
休業後の業務内容、業務体制の見直しと改善及び周知

目標 3：管理職による、女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革及び、女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組

<対策>

- 令和 4 年 4 月～ 女性労働者のキャリア形成に必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する諸制度の調査。
- 令和 4 年 5 月～ 女性労働者の活躍推進に向けた育成、キャリアアップを進めていくための管理職研修等の取組。

目標 4：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

<対策>

- 令和 4 年 4 月～ 法に基づく諸制度について社員へ情報提供し手続き等のサポートを行う。

目標 5：所定外労働を削減するように、社員に意識をもたせる。

<対策>

- 令和 4 年 4 月～ 過去の結果の検証・分析、所定外労働の現状を把握及び調査
- 令和 4 年 6 月～ 啓発方法等について検討及び業務の改善の実施と周知
- 令和 5 年 4 月～ 1 年間の結果の検証・分析
問題点についての検討、改善を図りながら引き続き実施
- 令和 6 年 4 月～ 1 年間の結果の検証・分析
問題点についての検討、改善を図りながら引き続き実施

目標 6：年次有給休暇の取得を促進する。

<対策>

- 令和 4 年 4 月～ 年次有給休暇の取得状況を分析し、状況の把握
- 令和 4 年 6 月～ 改善点の検討、会議等を活用した周知
啓発の実施
*地域、家族行事及び子供の学校行事への参加等の促進
- 令和 5 年 4 月～ 1 年間の結果の検証・分析
問題点についての検討、改善を図りながら引き続き実施
- 令和 6 年 4 月～ 1 年間の結果の検証・分析
問題点についての検討、改善を図りながら引き続き実施

目標 7：若年者や障がい者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供。

<対策>

- 令和 4 年 4 月～ 就業体験者の受入れ体制の検討
- 令和 4 年 6 月～ 就業体験者の受入れ実施
- 令和 5 年 4 月～ 1 年間の結果の検証・分析
問題点についての検討、改善を図りながら引き続き実施
- 令和 6 年 4 月～ 1 年間の結果の検証・分析
問題点についての検討、改善を図りながら引き続き実施

目標 8：若年層女性社員の採用努力をする。

<対策>

- 令和 4 年 4 月～ 企業説明会やインターンシップ受け入れを積極的に行う
説明会へ女性社員の同行
パート社員を正社員へ登用（実績 令和元年 1 名）

目標 9：女性の総合職を現在の 0 名から 1 名以上に増やす

<対策>

- 令和 4 年 4 月～ 仕事の効率や成果に応じた公正な人事業過制度の確立
- 令和 5 年 4 月～ 社員とパート、現業職と総合職の仕事内容や役割区分の明確化や周知